

Edizione provvisoria

SENTENZA DELLA CORTE (Settima Sezione)

24 ottobre 2024 (*)

« Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Direttiva 2008/104/CE – Lavoro tramite agenzia interinale – Articolo 3, paragrafo 1 – Agenzia interinale – Impresa utilizzatrice – Nozioni – Messa a disposizione di una lavoratrice – Contratto di prestazione di servizi – Articolo 5, paragrafo 1 – Principio della parità di trattamento – Direttiva 2006/54/CE – Articolo 15 – Congedo di maternità – Licenziamento nullo o illegittimo – Condanna in solido dell’agenzia interinale e dell’impresa utilizzatrice »

Nella causa C-441/23,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell’articolo 267 TFUE, dal Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Corte superiore di giustizia di Madrid, Spagna), con decisione del 7 giugno 2023, pervenuta in cancelleria il 12 luglio 2023, nel procedimento

LM

contro

Omnitel Comunicaciones SL,

Microsoft Ibérica SRL,

Fondo de Garantía Salarial (Fogasa),

Indi Marketers SL,

Leadmarket SL,

con l’intervento di:

Fiscalía de la Comunidad de Madrid,

LA CORTE (Settima Sezione),

composta da F. Biltgen (relatore), presidente della prima sezione, facente funzione di presidente della settima sezione, M.L. Arastey Sahún, presidente della quinta sezione, e J. Passer giudice,

avvocato generale: A. Rantos

cancelliere: A. Calot Escobar

vista la fase scritta del procedimento,

considerate le osservazioni presentate:

- per la LM, da D.J. Álvarez de Blas, abogado;
- per la Microsoft Ibérica SRL, da C.A. Hurtado Domínguez, abogado;
- per il governo spagnolo, da M. Morales Puerta, in qualità di agente;
- per la Commissione europea, da I. Galindo Martín, D. Recchia e E. Schmidt, in qualità di agenti,

vista la decisione, adottata dopo aver sentito l'avvocato generale, di giudicare la causa senza conclusioni,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

- 1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione dell'articolo 3, paragrafo 1, e dell'articolo 5, paragrafo 1, della direttiva 2008/104/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 19 novembre 2008, relativa al lavoro tramite agenzia interinale (GU 2008, L 327, pag. 9), nonché dell'articolo 2, paragrafo 2, e dell'articolo 15 della direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (GU 2006, L 204, pag. 23).
- 2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra LM da una parte e, dall'altra, la Omnitel Comunicaciones SL, la Microsoft Ibérica SRL (in prosieguito: la «Microsoft»), il Fondo de Garantía Salarial (Fogasa), la Indi Marketers SL e la Leadmarket SL, in merito alla domanda di annullamento della decisione di licenziamento di LM e di risarcimento dei danni che ne derivano.

Contesto normativo

Diritto dell'Unione

Direttiva 2008/104

- 3 Ai sensi dei considerando 12 e 23 della direttiva 2008/104:

«(12) La presente direttiva stabilisce un quadro normativo che tuteli i lavoratori tramite agenzia interinale che sia non discriminatorio, trasparente e proporzionato nel rispetto della diversità dei mercati del lavoro e delle relazioni industriali.

(...)

(23) Poiché l'obiettivo della presente direttiva, ossia l'istituzione di un quadro armonizzato a livello comunitario per la tutela dei lavoratori tramite agenzia interinale, non può essere realizzato in misura sufficiente dagli Stati membri e può dunque, a causa delle dimensioni o degli effetti dell'azione prevista, essere realizzato meglio a livello comunitario tramite l'introduzione di prescrizioni minime applicabili all'intera Comunità, la Comunità può

intervenire, in base al principio di sussidiarietà sancito dall'articolo 5 del trattato. La presente direttiva si limita a quanto è necessario per conseguire tale obiettivo in ottemperanza al principio di proporzionalità enunciato nello stesso articolo».

4 L'articolo 1 di tale direttiva, rubricato «Ambito d'applicazione», prevede, ai paragrafi 1 e 2, quanto segue:

«1. La presente direttiva si applica ai lavoratori che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro con un'agenzia interinale e che sono assegnati a imprese utilizzatrici per lavorare temporaneamente e sotto il controllo e la direzione delle stesse.

2. La presente direttiva si applica alle imprese pubbliche e private che sono agenzie di lavoro interinale o imprese utilizzatrici che esercitano un'attività economica con o senza fini di lucro».

5 Ai sensi dell'articolo 2 di tale direttiva, intitolato «Finalità»:

«La presente direttiva è volta a garantire la tutela dei lavoratori tramite agenzia interinale e migliorare la qualità del lavoro tramite agenzia interinale garantendo il rispetto del principio della parità di trattamento di cui all'articolo 5 nei confronti dei lavoratori tramite agenzia interinale e riconoscendo tali agenzie quali datori di lavoro, tenendo conto nel contempo della necessità di inquadrare adeguatamente il ricorso al lavoro tramite agenzia interinale al fine di contribuire efficacemente alla creazione di posti di lavoro e allo sviluppo di forme di lavoro flessibili».

6 L'articolo 3 della medesima direttiva, rubricato «Definizioni», enuncia al paragrafo 1 quanto segue:

«Ai fini della presente direttiva si applicano le seguenti definizioni:

- a) “lavoratore”: qualsiasi persona che, nello Stato membro interessato, è protetta in qualità di lavoratore nel quadro del diritto nazionale del lavoro;
- b) “agenzia interinale”: qualsiasi persona fisica o giuridica che, conformemente alla legislazione nazionale, sottoscrive contratti di lavoro o inizia rapporti di lavoro con lavoratori tramite agenzia interinale al fine di inviarli in missione presso imprese utilizzatrici affinché prestino temporaneamente la loro opera sotto il controllo e la direzione delle stesse;
- c) “lavoratore tramite agenzia interinale”: il lavoratore che sottoscrive un contratto di lavoro o inizia un rapporto di lavoro con un'agenzia interinale, al fine di essere inviato in missione presso un'impresa utilizzatrice per prestare temporaneamente la propria opera sotto il controllo e la direzione della stessa;
- d) “impresa utilizzatrice”: qualsiasi persona fisica o giuridica presso cui e sotto il cui controllo e direzione un lavoratore tramite agenzia interinale presta temporaneamente la propria opera;
- e) “missione”: il periodo durante il quale il lavoratore tramite agenzia interinale è messo a disposizione di un'impresa utilizzatrice affinché presti temporaneamente la propria opera sotto il controllo e la direzione della stessa;
- f) “condizioni di base di lavoro e d'occupazione”: le condizioni di lavoro e d'occupazione previste da disposizioni legislative, regolamentari e amministrative, da contratti collettivi e/o da altre disposizioni vincolanti di portata generale in vigore nell'impresa utilizzatrice relative a:

- i) l'orario di lavoro, le ore di lavoro straordinario, le pause, i periodi di riposo, il lavoro notturno, le ferie e i giorni festivi;
- ii) la retribuzione».

7 L'articolo 5 della direttiva 2008/104, intitolato «Principio della parità di trattamento», al paragrafo 1, così dispone:

«Per tutta la durata della missione presso un'impresa utilizzatrice, le condizioni di base di lavoro e d'occupazione dei lavoratori tramite agenzia interinale sono almeno identiche a quelle che si applicherebbero loro se fossero direttamente impiegati dalla stessa impresa per svolgervi il medesimo lavoro.

Ai fini dell'applicazione del primo comma le regole in vigore nell'impresa utilizzatrice riguardanti:

- a) la protezione delle donne in stato di gravidanza e in periodo di allattamento e la protezione dei bambini e dei giovani; e
- b) la parità di trattamento fra uomini e donne e ogni azione volta a combattere qualsiasi forma di discriminazione fondata su sesso, razza o origine etnica, religione o convinzioni personali, disabilità, età o tendenze sessuali,

devono essere rispettate a norma di quanto stabiliscono le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative, i contratti collettivi e/o le altre disposizioni di portata generale».

8 L'articolo 9 della suddetta direttiva, rubricato «Requisiti minimi», al suo paragrafo 2 enuncia quanto segue:

«In nessun caso l'attuazione della presente direttiva costituisce una ragione sufficiente per giustificare una riduzione del livello generale di protezione dei lavoratori rientranti nel suo ambito d'applicazione. La sua attuazione lascia impregiudicati i diritti degli Stati membri e/o delle parti sociali, tenuto conto di eventuali cambiamenti della situazione, di emettere disposizioni legislative, regolamentari o contrattuali diverse da quelle che esistono al momento dell'adozione della presente direttiva, purché i requisiti minimi previsti dalla presente direttiva siano rispettati».

Direttiva 2006/54

9 Ai termini dell'articolo 2 della direttiva 2006/54, intitolato «Definizioni»:

«1. Ai sensi della presente direttiva si applicano le seguenti definizioni:

- a) “discriminazione diretta”: situazione nella quale una persona è trattata meno favorevolmente in base al sesso di quanto un'altra persona sia, sia stata o sarebbe trattata in una situazione analoga;

(...)

2. Ai fini della presente direttiva, la discriminazione comprende:

(...)

- c) qualsiasi trattamento meno favorevole riservato ad una donna per ragioni collegate alla

gravidanza o al congedo per maternità ai sensi della [direttiva 92/85/CEE del Consiglio, del 19 ottobre 1992, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (decima direttiva particolare ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 1, della direttiva 89/391/CEE) (GU 1992, L 348, pag. 1)]».

10 L'articolo 14 della direttiva 2006/54, intitolato «Divieto di discriminazione», al suo paragrafo 1, dispone quanto segue:

«È vietata qualsiasi discriminazione diretta o indiretta fondata sul sesso nei settori pubblico o privato, compresi gli enti di diritto pubblico, per quanto attiene:

(...)

c) all'occupazione e alle condizioni di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e la retribuzione come previsto all'articolo [157 TFUE]».

(...)».

11 L'articolo 15 di detta direttiva, intitolato «Ritorno dal congedo di maternità», così dispone:

«Alla fine del periodo di congedo per maternità, la donna ha diritto di riprendere il proprio lavoro o un posto equivalente secondo termini e condizioni che non le siano meno favorevoli, e a beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro che le sarebbero spettati durante la sua assenza».

Diritto spagnolo

La legge sullo statuto dei lavoratori

12 L'articolo 43 del Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Regio Decreto Legislativo 2/2015 che adotta il testo consolidato della legge sullo Statuto dei lavoratori), del 23 ottobre 2015 (BOE n. 255, del 24 ottobre 2015) (in prosieguo: la «legge sullo Statuto dei lavoratori»), intitolato «Messa a disposizione di manodopera», prevede quanto segue:

«1. L'assunzione di lavoratori per cederli temporaneamente ad un'altra impresa può essere effettuata solo da agenzie interinali debitamente autorizzate, secondo le modalità previste dalla legge.

(...)».

13 Ai sensi dell'articolo 55, paragrafo 6, della legge sullo Statuto dei lavoratori:

«Il licenziamento dichiarato nullo comporta la reintegrazione immediata del lavoratore e il pagamento delle retribuzioni non percepite».

Legge 14/1994

14 La Ley 14/1994 por la que se regulan las empresas de trabajo temporal (legge 14/1994 recante disciplina delle agenzie interinali), del 1° giugno 1994 (BOE n. 131, del 2 giugno 1994, p. 17408), nella versione modificata dalla Ley 35/2010, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (legge 35/2010 sulle misure urgenti per la riforma del mercato del lavoro), del 17 settembre

2010 (BOE n. 227, del 18 settembre 2010, pag. 79278) (in prosieguo: la «legge 14/1994»), recepisce la direttiva 2008/104 nel diritto spagnolo.

15 L'articolo 1 di detta legge prevede quanto segue:

«È denominata agenzia interinale un'impresa la cui attività consiste nel mettere a disposizione di un'altra impresa utilizzatrice, a titolo temporaneo, lavoratori da essa impiegati. L'assunzione di lavoratori per cederli temporaneamente ad un'altra impresa può essere effettuata solo da agenzie interinali debitamente autorizzate, alle condizioni previste dalla presente legge».

16 L'articolo 2 di detta legge, intitolato «Autorizzazione amministrativa», al paragrafo 1, lettera a), prevede quanto segue:

«Le persone fisiche o giuridiche che intendono esercitare l'attività di cui all'articolo precedente devono ottenere una previa autorizzazione amministrativa, dimostrando all'autorità amministrativa competente la sussistenza delle seguenti condizioni:

a) disporre di una struttura organizzativa che consenta loro di adempiere agli obblighi che si assumono come datori di lavoro in relazione all'oggetto sociale.

(...)».

17 L'articolo 12 della stessa legge, intitolato «Obblighi dell'impresa», al paragrafo 1 prevede quanto segue:

«Spetta all'agenzia interinale rispettare gli obblighi salariali e previdenziali nei confronti dei lavoratori assunti per essere messi a disposizione dell'impresa utilizzatrice.

(...)».

18 L'articolo 15 della legge 14/1994, intitolato «Direzione e controllo dell'attività professionale», al paragrafo 1 prevede quanto segue:

«Quando i lavoratori svolgono compiti nell'ambito dell'impresa utilizzatrice, in conformità alle disposizioni della presente legge, i poteri di direzione e controllo dell'attività lavorativa sono esercitati da quest'ultima per tutta la durata della prestazione di servizi nel suo settore».

Procedimento principale e questioni pregiudiziali

19 Dopo aver completato un tirocinio presso la Microsoft nel periodo tra il mese di settembre 2010 e il mese di giugno 2011, LM ha stipulato, tra il 24 agosto 2011 e il 1° agosto 2017, contratti di lavoro successivi con altre tre imprese, vale a dire la Omnitel Comunicaciones, la Indi Marketers e la Leadmarket. Queste tre imprese, dal canto loro, avevano concluso in successione contratti di prestazione di servizi con la Microsoft, nell'ambito dei quali LM era incaricata di eseguire le prestazioni contrattualmente convenute. In base al contratto di lavoro stipulato il 1° agosto 2017 tra la Leadmarket e LM, quest'ultima è stata impiegata come consulente di vendita per il dipartimento di Original Equipment Manufacturer (OEM) della Microsoft, svolgendo attività di marketing per quest'ultima impresa che non erano forniti da nessuno dei suoi dipendenti.

20 Mentre LM era incinta, la Microsoft, invocando motivi di bilancio, ha informato la Leadmarket che il contratto di prestazione di servizi tra le loro due imprese sarebbe cessato il 30 settembre 2020 e

non sarebbe stato prorogato.

- 21 A partire dal 22 settembre 2020 LM è stata temporaneamente inabile al lavoro, poi, avendo partorito l'8 dicembre 2020, ha beneficiato di un congedo di maternità, seguito immediatamente da un congedo parentale e da congedi annuali. Alla data di ripresa del lavoro, ossia il 29 aprile 2021, LM ha ricevuto una lettera della Leadmarket che la informava della risoluzione del suo contratto di lavoro con effetto dal 27 aprile 2021. Il datore di lavoro invocava ragioni obiettive per tale licenziamento, fondate su una diminuzione della domanda dovuta all'abbandono di alcuni dei progetti previsti.
- 22 LM ha proposto dinanzi allo Juzgado de lo Social n. 39 de Madrid (Tribunale del Lavoro n. 39 di Madrid, Spagna) un ricorso inteso a far dichiarare la nullità del suo licenziamento, se non la sua illegittimità, e a conseguire la condanna in solido della Leadmarket e della Microsoft alle conseguenze di tale dichiarazione.
- 23 Con sentenza del 30 novembre 2021, lo Juzgado de lo Social n. 39 de Madrid ha scagionato la Microsoft, ritenendo che LM non fosse stata messa a sua disposizione dalla Leadmarket. A tal fine, detto giudice ha rilevato che la Leadmarket, e non la Microsoft, organizzava il tempo e l'orario di lavoro di LM, le versava la sua retribuzione, le ha impartito una formazione, ha autorizzato le sue ferie e organizzato il suo congedo di maternità. Esso ha poi considerato che il licenziamento di LM da parte della Leadmarket era illegittimo e ha dichiarato la sua nullità. Tuttavia, ha rifiutato di accogliere la domanda di condanna al risarcimento dei danni a causa di una discriminazione connessa alla maternità, con la motivazione che la causa reale del licenziamento si fondava esclusivamente su motivi di bilancio, sebbene il licenziamento fosse avvenuto nel corso di un periodo di ferie annuali successivo a un periodo di congedo di maternità e di congedo parentale per la custodia di un minore. Esso ha tuttavia condannato la Leadmarket a versare a LM gli stipendi che non le erano stati pagati nonché un'indennità compensativa per ferie non godute.
- 24 LM ha interposto appello avverso tale sentenza dinanzi al Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Corte superiore di giustizia di Madrid, Spagna), facendo valere che la sua situazione di dipendente della Leadmarket doveva essere considerata come una «messa a disposizione», che sarebbe stata concordata con la Microsoft, e che, pertanto, la Microsoft doveva essere condannata in solido alle conseguenze del licenziamento, compresa la reintegrazione di LM nel suo posto di lavoro.
- 25 Il giudice del rinvio si interroga, anzitutto, sull'applicabilità della direttiva 2008/104 alla controversia dinanzi ad esso pendente. Esso si chiede, infatti, se tale direttiva si applichi ad un'impresa che, senza essere riconosciuta nel diritto interno come un'agenzia interinale, metta un lavoratore a disposizione di un'altra impresa. Esso rileva al riguardo che, nel diritto spagnolo, un'agenzia interinale deve essere titolare di una previa autorizzazione amministrativa per esercitare la sua attività, circostanza che la suddetta direttiva non sembra tuttavia prevedere.
- 26 Inoltre, nell'ipotesi in cui la direttiva 2008/104 dovesse essere considerata applicabile a tale controversia, il giudice del rinvio si chiede se, nel caso di specie, LM sia stata messa a disposizione della Microsoft. Esso ricorda che l'articolo 3, paragrafo 1, della direttiva 2008/104 definisce le nozioni di «agenzia interinale», di «lavoratore tramite agenzia interinale», di «impresa utilizzatrice» e di «missione» basandosi sul fatto che il lavoratore assunto dall'agenzia interinale fornisce la propria opera «sotto il controllo e la direzione» dell'impresa utilizzatrice. Esso rileva che, nel caso di specie, dall'insieme degli elementi che caratterizzavano il lavoro svolto da LM risultava che il controllo e la direzione dell'attività della lavoratrice appartenevano alla Microsoft, che le aveva consegnato il computer con il quale forniva, dal suo domicilio, un'assistenza a distanza ai clienti di taluni prodotti Microsoft, con i responsabili della quale era in contatto regolare e presso la cui sede

si recava una volta alla settimana, disponendo a tal fine di un badge d'accesso. Esso precisa altresì che, ogni mese, l'amministratore della Leadmarket riceveva una relazione mensile sull'attività della lavoratrice, approvava le sue ferie e fissava i suoi orari, di modo che si poneva la questione se si dovesse ritenere che la Leadmarket avesse conservato il controllo e la direzione dell'attività professionale di quest'ultima.

- 27 Il giudice del rinvio si interroga infine sulla possibilità, per LM, di ritrovare il posto che occupava prima del suo licenziamento a seguito della dichiarazione di nullità di quest'ultimo. Esso chiarisce che il posto e le funzioni che la lavoratrice esercitava prima del suo congedo di maternità non esistono più in seno alla Leadmarket e che la reintegrazione di LM nello stesso posto potrebbe essere effettiva solo se fosse effettuata in seno alla Microsoft. Detto giudice precisa che tale obbligo di reintegrare le lavoratrici licenziate dopo aver ritrovato il loro posto alla fine dei periodi di sospensione del contratto per nascita, adozione, custodia a fini di adozione o affidamento, di cui all'articolo 45 della legge sullo Statuto dei lavoratori, si applica sia all'impresa utilizzatrice sia all'impresa cedente. Nel caso di specie, si porrebbe la questione se, in ragione del fatto che LM è stata assunta direttamente non dalla Microsoft, ma dalla Leadmarket, il diritto che le spetta di ritrovare il suo posto presso la Microsoft venga meno, essendo la Leadmarket l'unica responsabile della sua reintegrazione, o se, al contrario, l'applicazione dell'articolo 5, paragrafo 1, della direttiva 2008/104 implichi che l'obbligo di reintegrazione e l'applicazione delle conseguenze della nullità del licenziamento si possano far valere anche nei confronti dell'impresa utilizzatrice, vale a dire la Microsoft.
- 28 È in tali circostanze che il Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Corte superiore di giustizia di Madrid) ha deciso di sospendere il procedimento e di sollevare dinanzi alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:
- «1) Se la direttiva 2008/104/CE sia applicabile a un'impresa che mette una lavoratrice a disposizione di un'altra impresa, anche se la prima impresa non è riconosciuta dalla normativa interna come agenzia interinale perché non dispone di un'autorizzazione amministrativa in quanto tale.
 - 2) Qualora la direttiva 2008/104/CE sia applicabile ad imprese che mettono a disposizione lavoratori pur non essendo riconosciute dal diritto interno come agenzie interinali, se, in una situazione come quella descritta sopra, la lavoratrice debba essere considerata una lavoratrice tramite agenzia interinale ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 1, lettera c), della direttiva 2008/104/CE, l'impresa Leadmarket S.L. debba essere considerata un'agenzia interinale ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 1, lettera b), della medesima direttiva e l'impresa Microsoft Ibérica debba essere considerata un'impresa utilizzatrice ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 1, lettera d), della medesima direttiva; in particolare, se si possa ritenere che l'impresa Leadmarket S.L. manteneva il controllo e la direzione dell'attività lavorativa (escludendo così l'esistenza di una messa a disposizione della lavoratrice), in quanto il suo amministratore riceveva dalla lavoratrice una relazione mensile sull'attività e inoltre firmava i congedi, le ferie e gli orari della lavoratrice, sebbene i servizi prestati quotidianamente dalla lavoratrice sarebbero consistiti nell'assistenza ai clienti della Microsoft, in particolare nella risoluzione degli incidenti contattando frequentemente i responsabili della Microsoft e lavorando dal suo domicilio con un computer messo a disposizione della lavoratrice dalla Microsoft e recandosi una volta alla settimana presso la sede di lavoro della Microsoft.
 - 3) Qualora fosse applicabile la direttiva 2008/104/CE e ci trovassimo in presenza di una messa a disposizione della lavoratrice se, in virtù dell'applicazione dell'articolo 5, paragrafo 1, della direttiva 2008/104/CE, la retribuzione della lavoratrice debba essere almeno pari a quella che

le sarebbe spettata se fosse stata direttamente impiegata dalla [Microsoft].

- 4) Se nelle circostanze del caso sia applicabile il diritto della donna a riprendere il proprio lavoro o un posto di lavoro equivalente alla fine del congedo per maternità, ai sensi dell'articolo 15 della direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego e se, sebbene il contratto tra [Microsoft] e [Leadmarket] sia cessato, non esistendo alcun posto di lavoro equivalente presso [Leadmarket], il rientro debba avvenire presso [Microsoft].
- 5) Qualora sia applicabile la direttiva 2008/104/CE in quanto ci troviamo in presenza di una messa a disposizione, se, in conseguenza dell'applicazione dell'articolo 5, paragrafo 1, della direttiva 2008/104/CE, le disposizioni legislative spagnole che prevedono la nullità del licenziamento per le lavoratrici gestanti e in periodo di allattamento debbano comportare che l'agenzia interinale e l'impresa utilizzatrice siano condannate a sopportare solidalmente le conseguenze previste dalla legge per il licenziamento nullo, vale a dire: – la reintegrazione della lavoratrice nel suo posto di lavoro, il pagamento degli stipendi non percepiti dal licenziamento fino alla reintegrazione e – l'obbligazione di risarcire gli eventuali danni per licenziamento illegittimo».

Sulle questioni pregiudiziali

Sulla prima questione

- 29 Con la sua prima questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 3, paragrafo 1, lettera b), della direttiva 2008/104 debba essere interpretato nel senso che tale direttiva si applica a un'impresa che mette una lavoratrice a disposizione di un'altra impresa anche se la prima impresa non è riconosciuta dalla normativa interna come agenzia interinale in ragione del fatto che essa non dispone di un'autorizzazione amministrativa in quanto tale.
- 30 Secondo giurisprudenza costante, ai fini dell'interpretazione di una norma del diritto dell'Unione, si deve tener conto non soltanto del suo tenore letterale, ma anche del suo contesto e degli scopi perseguiti dalla normativa di cui essa fa parte (sentenza del 12 maggio 2022, Luso Temp, C-426/20, EU:C:2022:373, punto 29 e giurisprudenza ivi citata).
- 31 L'articolo 3, paragrafo 1, lettera b), della direttiva 2008/104 qualifica come «agenzia interinale» qualsiasi persona fisica o giuridica che, conformemente alla legislazione nazionale, sottoscrive contratti di lavoro o inizia rapporti di lavoro con lavoratori tramite agenzia interinale al fine di inviarli in missione presso imprese utilizzatrici affinché prestino temporaneamente la loro opera sotto il controllo e la direzione delle stesse.
- 32 Anzitutto, dalla formulazione di tale disposizione risulta che essa non contiene alcuna precisazione quanto alla qualità dell'agenzia interinale. Infatti, essa si limita ad indicare che l'agenzia interinale deve essere una persona fisica o giuridica.
- 33 Tale disposizione precisa, tuttavia, che ricadono in questa nozione solo le imprese che stipulano contratti di lavoro o instaurano rapporti di lavoro con lavoratori temporanei, conformemente al diritto nazionale, con l'intenzione di mettere tali lavoratori a disposizione di un'impresa utilizzatrice (v., in tal senso, sentenza del 22 giugno 2023, ALB FILS Kliniken, C-427/21, EU:C:2023:505, punto 44). Dalla formulazione della medesima disposizione risulta che il requisito di conformità al diritto nazionale riguarda la procedura di conclusione dei contratti di lavoro o il modo in cui i

rapporti di lavoro sono stati instaurati.

- 34 Occorre altresì rilevare che la direttiva 2008/104 non subordina la qualità di «agenzia interinale» ad un numero o ad una percentuale di lavoratori che un'impresa deve mettere a disposizione di un'altra impresa per essere considerata un'agenzia interinale, ai sensi del suo articolo 3, paragrafo 1, lettera b).
- 35 Nessun elemento nella definizione di «agenzia interinale», quale figura all'articolo 3, paragrafo 1, lettera b), della direttiva 2008/104, richiede, affinché un'impresa possa essere considerata un'agenzia interinale ai sensi di tale direttiva, che essa disponga di una previa autorizzazione amministrativa di esercizio di tale attività nello Stato membro in cui essa esercita le sue attività.
- 36 Un'interpretazione siffatta dell'articolo 3, paragrafo 1, lettera a), della direttiva 2008/104 è inoltre corroborata dal contesto nel quale tale disposizione si inserisce.
- 37 A tal riguardo occorre ricordare che la direttiva 2008/104 è stata adottata per completare il quadro normativo istituito dalle direttive 97/81/CE del Consiglio, del 15 dicembre 1997, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES (GU 1998, L 14, pag. 9), e 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato (GU 1999, L 175, pag. 43), sulla base dell'articolo 137, paragrafi 1 e 2, CE, il quale conferiva alle istituzioni il potere di adottare, mediante direttive, le prescrizioni minime applicabili progressivamente, segnatamente riguardo alle condizioni di lavoro [sentenza del 14 ottobre 2020, KG (Missioni successive nell'ambito del lavoro interinale), C-681/18, EU:C:2020:823, punto 39].
- 38 A tal fine, come si evince dall'articolo 9, paragrafo 2, della direttiva 2008/104, quest'ultima prevede solo l'introduzione di requisiti minimi [v., in tal senso, sentenza del 14 ottobre 2020, KG (Missioni successive nell'ambito del lavoro interinale), C-681/18, EU:C:2020:823, punto 41].
- 39 Occorre rilevare che l'articolo 1, paragrafo 2, della direttiva 2008/104, che si riferisce alle agenzie interinali e si limita ad affermare che la direttiva si applica alle «imprese pubbliche e private che sono agenzie di lavoro interinale o imprese utilizzatrici che esercitano un'attività economica con o senza fini di lucro», lascia quindi un ampio margine di discrezionalità agli Stati membri.
- 40 Tale constatazione è peraltro corroborata dagli obiettivi perseguiti dalla direttiva 2008/104, quali enunciati ai considerando 12 e 23 nonché all'articolo 2 della stessa direttiva, che mirano a stabilire un quadro di tutela per i lavoratori, che sia non discriminatorio, trasparente e proporzionato, garantendo il rispetto del principio della parità di trattamento nei confronti di tali lavoratori e riconoscendo le agenzie interinali quali datori di lavoro mediante l'introduzione di prescrizioni minime, consentendo nel contempo agli Stati membri di prevedere sanzioni.
- 41 Se l'ambito di applicazione della direttiva 2008/104 dovesse essere interpretato nel senso che esso comprende unicamente le imprese che dispongono, in applicazione del loro diritto nazionale, di una previa autorizzazione amministrativa ad esercitare l'attività di agenzia interinale, da un lato, ciò implicherebbe, che la tutela dei lavoratori varierebbe tra gli Stati membri, a seconda che i diritti nazionali richiedano o meno una siffatta autorizzazione, e all'interno di uno stesso Stato membro, a seconda che l'impresa in questione detenga o meno una siffatta autorizzazione, e rischierebbe di pregiudicare l'obiettivo di tale direttiva, che consiste nel tutelare i lavoratori interinali, e, dall'altro, pregiudicherebbe l'effetto utile di tale direttiva, limitando in modo eccessivo e ingiustificato l'ambito di applicazione di quest'ultima.
- 42 Infatti, una limitazione del genere consentirebbe a qualsiasi impresa che, senza disporre di una

siffatta autorizzazione, metta a disposizione di altre imprese lavoratori che hanno concluso un contratto di lavoro con essa, di sottrarsi all'applicazione della direttiva 2008/104 e, pertanto, non consentirebbe ai lavoratori di beneficiare della tutela voluta da tale direttiva, anche se il rapporto di lavoro che lega tali persone all'impresa che le mette a disposizione non è sostanzialmente diverso da quello che li vincolerebbe ad un'impresa che ha ottenuto la previa autorizzazione amministrativa richiesta dal diritto nazionale.

- 43 Alla luce delle considerazioni che precedono, occorre rispondere alla prima questione dichiarando che l'articolo 3, paragrafo 1, lettera b), della direttiva 2008/104 deve essere interpretato nel senso che tale direttiva si applica a qualsiasi persona fisica o giuridica che stipuli un contratto di lavoro o instauri rapporti di lavoro con un lavoratore al fine di metterlo a disposizione di un'impresa utilizzatrice per lavorarvi temporaneamente sotto il controllo e la direzione di quest'ultima, e che mette tale lavoratore a disposizione di questa impresa, anche se detta persona fisica o giuridica non è riconosciuta dalla normativa interna come un'agenzia interinale in quanto non dispone di un'autorizzazione amministrativa in quanto tale.

Sulla seconda questione

- 44 Con la sua seconda questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 3, paragrafo 1, lettere da b) a d), della direttiva 2008/104 debba essere interpretato nel senso che rientra nella nozione di «lavoro tramite agenzia interinale», ai sensi di tale disposizione, in primo luogo, un'impresa non riconosciuta dalla normativa nazionale come agenzia interinale, ma che mette, in secondo luogo, una delle sue dipendenti, di cui riceve la relazione mensile di attività e conserva la gestione dell'orario di lavoro e dei congedi, a disposizione, in terzo luogo, di un'altra impresa, affinché tale dipendente lavori quotidianamente sotto il controllo e la direzione di quest'altra impresa.

Sulla ricevibilità

- 45 La Microsoft sostiene che tale questione debba essere dichiarata irricevibile, in quanto mira a che la Corte proceda ad una valutazione dei fatti riportati dal giudice del rinvio in merito all'eventuale messa a disposizione di LM.
- 46 A tal riguardo, occorre ricordare che, quando la Corte è adita con rinvio pregiudiziale, la sua funzione consiste nel chiarire al giudice nazionale la portata delle norme dell'Unione al fine di consentire a quest'ultimo di applicare correttamente dette norme ai fatti di cui detto giudice è investito, piuttosto che nel procedere essa stessa a tale applicazione, tanto più che la Corte non dispone necessariamente di tutti gli elementi indispensabili a tale riguardo (sentenza del 18 giugno 2015, *Martin Meat*, C 586/13, EU:C:2015:405, punto 31).
- 47 Certo, la Corte non è competente a valutare i fatti nel procedimento principale o ad applicare a misure o situazioni nazionali le norme dell'Unione che essa ha interpretato, poiché tali questioni rientrano nella competenza esclusiva del giudice nazionale [sentenza del 9 marzo 2021, *Radiotelevizija Slovenija (Periodo di pagamento della sanzione in un luogo remoto)*, C-344/19, EU:C:2021:182, punto 23].
- 48 Tuttavia, occorre rilevare che, con la sua seconda questione, il giudice del rinvio si interroga sull'ambito di applicazione delle nozioni di «agenzia interinale», di «lavoratore tramite agenzia interinale» e di «impresa utilizzatrice» «sotto il controllo e la direzione» della quale il lavoratore tramite agenzia interinale esercita le sue funzioni, ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 1, della direttiva 2008/104.

49 Pertanto, poiché tale questione verte sull'interpretazione della direttiva 2008/104, essa è ricevibile.

Risposta della Corte

- 50 Occorre anzitutto rilevare che spetta al giudice nazionale verificare se un lavoratore eserciti le sue funzioni sotto la direzione e il controllo di un'impresa utilizzatrice o del datore di lavoro che lo ha assunto e ha concluso un contratto di prestazione di servizi con quest'ultima. Tuttavia, nel pronunciarsi su un rinvio pregiudiziale, la Corte può, ove necessario, fornire precisazioni dirette a guidare il giudice del rinvio nella sua interpretazione (v., in tal senso, sentenza del 22 novembre 2017, Cussens e a., C 251/16, EU:C:2017:881, punto 59).
- 51 Per quanto riguarda, in primo luogo, il concetto di «agenzia interinale», dagli articoli 1, paragrafi 1 e 2, della direttiva 2008/104, relativi all'ambito di applicazione di quest'ultima, e dall'articolo 3, paragrafo 1, lettere da b) a e), della stessa, si evince che un'agenzia interinale è un'impresa che stipula contratti di lavoro o instaura rapporti di lavoro con lavoratori al fine di metterli a disposizione di imprese utilizzatrici per svolgervi un'attività temporanea «sotto il controllo e la direzione» di queste ultime.
- 52 Come si evince dal punto 34 di questa sentenza, la direttiva 2008/104 non condiziona lo status di «agenzia interinale» a un numero o a una percentuale di lavoratori che un'impresa deve mettere a disposizione di un'altra impresa. Tuttavia, non è sufficiente, ai fini della qualifica di agenzia interinale, che un'impresa metta l'uno o l'altro dei suoi lavoratori, o occasionalmente una parte dei suoi lavoratori, a disposizione di un'altra impresa. Situazioni del genere equivarrebbero infatti a prestazioni di servizi di un'impresa nei confronti di un'altra e non a prestazioni di lavoro interinale.
- 53 Pertanto, qualora il giudice del rinvio dovesse ritenere che il datore di lavoro della lavoratrice è un'impresa che ha come attività – principale o meno – la conclusione di contratti di lavoro o l'instaurazione di rapporti di lavoro con lavoratori al fine di metterli, temporaneamente, a disposizione di imprese utilizzatrici per lavorarvi sotto il loro controllo e direzione, essa dovrà considerare che la direttiva 2008/104 è applicabile al procedimento principale, che le consentirà di determinare se la lavoratrice di cui al procedimento principale possa essere considerata come un lavoratore tramite agenzia interinale che esercita le sue funzioni sotto il controllo e la direzione di un'impresa utilizzatrice ai sensi della direttiva 2008/104.
- 54 Per quanto riguarda, in secondo luogo, il concetto di «lavoratore interinale» definito all'articolo 3, paragrafo 1, lettera c), della direttiva 2008/104, occorre ricordare che, secondo la giurisprudenza consolidata della Corte, il concetto di «lavoratore» non può essere interpretato in modo variabile a seconda del diritto nazionale, ma ha una portata propria nel diritto dell'Unione (v., in tal senso, sentenza del 20 settembre 2007, Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, punto 25 e giurisprudenza ivi citata).
- 55 Occorre ricordare che la nozione di «lavoratore» è definita in base a criteri obiettivi che caratterizzano il rapporto di lavoro sotto il profilo dei diritti e degli obblighi delle persone interessate. Orbene, la caratteristica essenziale del rapporto di lavoro è la circostanza che una persona fornisca, per un certo periodo di tempo, a favore di un'altra e sotto la direzione di quest'ultima, prestazioni in contropartita delle quali riceva una retribuzione (v., segnatamente, sentenza dell'11 aprile 2019, [Bosworth et Hurley](#), C-603/17, EU:C:2019:310, punto 25 e giurisprudenza ivi citata).
- 56 Tuttavia, la messa a disposizione di lavoratori interinali costituisce una figura complessa e specifica del diritto del lavoro che implica un duplice rapporto di lavoro tra, da un lato, l'agenzia interinale e

il lavoratore interinale e, dall'altro, quest'ultimo e l'impresa utilizzatrice, nonché un rapporto di messa a disposizione tra l'agenzia interinale e l'impresa utilizzatrice (sentenza dell'11 aprile 2013, Della Rocca, C-290/12, EU:C:2013:235, punto 40).

- 57 La particolarità di tale rapporto di lavoro risiede nel fatto che, nell'ambito della messa a disposizione del lavoratore tramite agenzia interinale, l'agenzia interinale conserva un rapporto di lavoro con tale lavoratore, ma trasferisce il controllo e la direzione, che incombono in linea di principio a qualsiasi datore di lavoro, all'impresa utilizzatrice, creando così un nuovo vincolo di subordinazione tra il lavoratore interinale e l'impresa utilizzatrice, in quanto detto lavoratore fornisce una prestazione contrattualmente dovuta dall'agenzia interinale a quest'ultima impresa e si trova, a tal fine, sotto la direzione e il controllo di quest'ultima.
- 58 Ne consegue che l'esistenza di un siffatto rapporto di subordinazione e il grado di subordinazione del lavoratore tramite agenzia interinale all'impresa utilizzatrice nell'esercizio delle sue funzioni devono essere valutati in ciascun caso specifico alla luce di tutti gli elementi e le circostanze che caratterizzano il rapporto tra le parti, valutazione che spetterà al giudice del rinvio (v., in tal senso, sentenza del 20 novembre 2018, Sindicatul Familia Constanța e a., C-147/17, EU:C:2018:926, punto 42 e giurisprudenza ivi citata).
- 59 A tal riguardo, il fatto che l'agenzia interinale riceva una relazione mensile di attività del lavoratore messo a disposizione dell'impresa utilizzatrice è una circostanza che può, se del caso, essere presa in considerazione, in funzione dell'oggetto specifico perseguito da tale relazione, nei rapporti tra l'agenzia interinale e il lavoratore. Quanto al fatto che l'agenzia interinale approva le ferie del lavoratore interinale e fissa i suoi orari, occorre rilevare che non è, *a priori*, anomalo il fatto che tale impresa, che rimane il datore di lavoro di tale lavoratore, proceda formalmente a tale approvazione e a tale fissazione, senza che ciò rimetta in discussione l'effettività del controllo e della direzione del lavoratore assunti dall'impresa utilizzatrice nell'ambito della messa a disposizione di quest'ultimo. Tuttavia, spetterà al giudice nazionale stabilire, alla luce di tutte le circostanze del caso di specie, se altre circostanze possano implicare di ritenere che tale impresa abbia conservato il controllo e la direzione del suo lavoratore messo a disposizione.
- 60 Per quanto riguarda, in terzo luogo, la nozione di «impresa utilizzatrice», l'articolo 3, paragrafo 1, lettera d), della direttiva 2008/104 prevede che essa eserciti un potere di direzione e di controllo sul lavoratore tramite agenzia interinale. A tale titolo, essa può imporre al lavoratore interinale il rispetto di norme interne e di metodi di lavoro, ma può anche esercitare su quest'ultimo una sorveglianza e un controllo sul modo in cui svolge le sue funzioni.
- 61 A questo proposito, per qualificare l'esercizio di un potere di direzione e controllo sui lavoratori temporanei da parte dell'impresa utilizzatrice non è sufficiente che quest'ultima controlli il lavoro svolto o si limiti a impartire istruzioni generali a tali lavoratori (v., in tal senso, sentenza del 18 giugno 2015, Martin Meat, C-586/13, EU:C:2015:405, punto 40).
- 62 Di conseguenza, occorre rispondere alla seconda questione dichiarando che l'articolo 3, paragrafo 1, lettere da b) a d), della direttiva 2008/104 deve essere interpretato nel senso che rientra nella nozione di «lavoro tramite agenzia interinale», ai sensi di tale disposizione, la situazione in cui un lavoratore è messo a disposizione di un'impresa utilizzatrice da un'impresa che svolge un'attività consistente nella conclusione di contratti di lavoro o nell'instaurazione di rapporti di lavoro con lavoratori allo scopo di metterli a disposizione di un'impresa utilizzatrice per una certa durata, se tale lavoratore si trova sotto il controllo e la direzione di quest'ultima impresa e essa, da un lato, gli impone le prestazioni da realizzare, il modo di svolgerle nonché l'osservanza delle sue istruzioni e delle sue norme interne e, dall'altro, esercita una sorveglianza e un controllo sul modo in cui lo

stesso lavoratore svolge le sue funzioni.

Sulla terza questione

- 63 Con la sua terza questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 5, paragrafo 1, della direttiva 2008/104 debba essere interpretato nel senso che un lavoratore tramite agenzia interinale messo a disposizione di un'impresa utilizzatrice deve, per la durata della sua missione presso di essa, percepire un salario almeno pari a quello che avrebbe percepito se fosse stato assunto direttamente da tale impresa.
- 64 In forza dell'articolo 5, paragrafo 1, primo comma, della direttiva 2008/104, i lavoratori tramite agenzia interinale, per la durata della loro missione presso un'impresa utilizzatrice, devono beneficiare di condizioni di base di lavoro e di occupazione almeno uguali a quelle che sarebbero loro applicabili se fossero direttamente impiegati da tale impresa per svolgervi lo stesso lavoro.
- 65 L'articolo 3, paragrafo 1, lettera f), di detta direttiva definisce le «condizioni di base di lavoro e d'occupazione» come quelle stabilite da disposizioni legislative, regolamentari, amministrative, da contratti collettivi e/o da qualsiasi altra disposizione generale e vincolante in vigore nell'impresa utilizzatrice, relative, in particolare, alla retribuzione.
- 66 Di conseguenza, occorre rispondere alla terza questione dichiarando che l'articolo 5, paragrafo 1, della direttiva 2008/104 deve essere interpretato nel senso che un lavoratore tramite agenzia interinale messo a disposizione di un'impresa utilizzatrice, ai sensi di detta direttiva, deve, per la durata della sua missione presso di essa, percepire un salario almeno pari a quello che avrebbe percepito se fosse stato assunto direttamente da tale impresa.

Sulle questioni quarta e quinta

- 67 Con la sua quarta questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 15 della direttiva 2006/54 debba essere interpretato nel senso che una lavoratrice gestante o in periodo di allattamento, il cui licenziamento sia stato dichiarato nullo da un giudice nazionale, abbia il diritto di riprendere il suo lavoro o un lavoro equivalente al termine del suo congedo di maternità presso il suo datore di lavoro o, qualora il contratto di prestazione di servizi tra l'impresa utilizzatrice e il datore di lavoro sia cessato e non esista alcun posto di lavoro equivalente presso il suo datore di lavoro, presso l'impresa utilizzatrice.
- 68 Con la sua quinta questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 5, paragrafo 1, della direttiva 2008/104 debba essere interpretato nel senso che osta alla normativa di uno Stato membro in forza della quale, in questa situazione, l'impresa utilizzatrice e l'agenzia interinale diventano responsabili in solido delle conseguenze della nullità del licenziamento e hanno, in particolare, l'obbligo di reintegrare tale lavoratrice.
- 69 Quando la decisione di rinvio funge da base per la procedura di cui all'articolo 267 TFUE, il giudice nazionale è tenuto a spiegare, nella stessa decisione di rinvio, il contesto fattuale e normativo della controversia nel procedimento principale e a fornire le spiegazioni necessarie sulle ragioni della scelta delle disposizioni del diritto dell'Unione di cui chiede l'interpretazione e sul collegamento che stabilisce tra tali disposizioni e la legislazione nazionale applicabile alla controversia di cui è investito (ordinanza del 9 gennaio 2024, Bravchev, C-338/23, EU:C:2024:4, punto 19 e giurisprudenza ivi citata).
- 70 Al riguardo, si deve altresì sottolineare che le informazioni contenute nella decisione di rinvio devono consentire, da un lato, alla Corte di fornire risposte utili alle questioni poste dal giudice

nazionale e, dall'altro, ai governi degli Stati membri e alle altre parti interessate di esercitare il diritto ad essi conferito dall'articolo 23 dello Statuto della Corte di giustizia dell'Unione europea di presentare osservazioni. Spetta alla Corte provvedere affinché tale possibilità sia garantita, tenuto conto del fatto che, a norma della suddetta disposizione, alle parti interessate vengono notificate solo le decisioni di rinvio (ordinanza del 9 gennaio 2024, Bravchev, C-338/23, EU:C:2024:4, punto 20 e giurisprudenza ivi citata).

- 71 I requisiti cumulativi riguardanti il contenuto di una decisione di rinvio figurano in modo esplicito all'articolo 94 del regolamento di procedura della Corte e sono richiamati, in particolare, al punto 15 delle raccomandazioni della Corte di giustizia dell'Unione europea all'attenzione dei giudici nazionali, relative alla presentazione di domande di pronuncia pregiudiziale (GU 2019, C 380, pag. 1).
- 72 L'articolo 94, lettera c), di tale regolamento prevede in tal senso che la domanda di pronuncia pregiudiziale contenga l'esposizione dei motivi che hanno indotto il giudice del rinvio a interrogarsi sull'interpretazione o sulla validità di determinate disposizioni del diritto dell'Unione.
- 73 A tal riguardo occorre ricordare che, secondo una giurisprudenza costante, le questioni relative all'interpretazione del diritto dell'Unione sollevate dal giudice nazionale nel contesto di diritto e di fatto che egli individua sotto la propria responsabilità, del quale non spetta alla Corte verificare l'esattezza, godono di una presunzione di rilevanza. Il diniego della Corte di statuire su una questione pregiudiziale posta da un giudice nazionale è possibile solo quando appaia in modo manifesto che l'interpretazione del diritto dell'Unione richiesta non ha alcuna relazione con la realtà effettiva o con l'oggetto del procedimento principale, qualora il problema sia di natura ipotetica oppure, ancora, qualora la Corte non disponga degli elementi di fatto e di diritto necessari per fornire una risposta utile alle questioni che le vengono sottoposte (sentenza del 7 luglio 2022, Coca-Cola European Partners Deutschland, C-257/21 e C-258/21, EU:C:2022:529, punto 35 e giurisprudenza ivi citata).
- 74 Nel caso di specie, occorre constatare, in primo luogo, che non è dimostrato che il datore di lavoro della lavoratrice di cui al procedimento principale sia un'agenzia di lavoro interinale, vale a dire un'impresa che ha l'attività di mettere lavoratori a disposizione di altre imprese utilizzatrici e di concludere contratti di lavoro o di instaurare rapporti di lavoro con lavoratori al fine di metterli, temporaneamente, a disposizione di imprese utilizzatrici.
- 75 In secondo luogo, dal fascicolo sottoposto alla Corte non risulta affatto che sussistessero ancora rapporti di lavoro tra la Microsoft e LM al momento del licenziamento di quest'ultima. Infatti, da un lato, non vi era più messa a disposizione di LM da parte della Leadmarket alla Microsoft a far data dall'inizio del congedo di maternità di LM e, dall'altro, secondo il giudice del rinvio, il rapporto contrattuale tra la Microsoft e la Leadmarket era cessato dal 30 settembre 2020, diversi mesi prima del licenziamento di LM da parte della Leadmarket, il che rende ipotetiche le due questioni sollevate.
- 76 Inoltre, la decisione di rinvio non contiene alcun elemento che consenta di determinare la natura del contratto di lavoro tra LM e la Leadmarket. Peraltro, il giudice del rinvio non fornisce alcuna spiegazione sulle ragioni per le quali ritiene che, in tale contesto, l'interpretazione dell'articolo 15 della direttiva 2006/54 e dell'articolo 5, paragrafo 1, della direttiva 2008/104 sarebbe applicabile alla situazione di LM, dato che, in particolare, il contratto di prestazione di servizi concluso tra la Microsoft e la Leadmarket è cessato il 30 settembre 2020, diversi mesi prima del licenziamento di LM.

77 Alla luce di quanto precede, la quarta e la quinta questione pregiudiziale devono essere considerate irricevibili.

Sulle spese

78 Nei confronti delle parti nel procedimento principale la presente causa costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese. Le spese sostenute da altri soggetti per presentare osservazioni alla Corte non possono dar luogo a rifusione.

Per questi motivi, la Corte (Settima Sezione) dichiara:

1) L'articolo 3, paragrafo 1, lettera b), della direttiva 2008/104/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 19 novembre 2008, relativa al lavoro tramite agenzia interinale,

dev'essere interpretato nel senso che:

tale direttiva si applica a qualsiasi persona fisica o giuridica che stipuli un contratto di lavoro o instauri rapporti di lavoro con un lavoratore al fine di metterlo a disposizione di un'impresa utilizzatrice per lavorarvi temporaneamente sotto il controllo e la direzione di quest'ultima, e che mette tale lavoratore a disposizione di questa impresa, anche se detta persona fisica o giuridica non è riconosciuta dalla normativa interna come un'agenzia interinale in quanto non dispone di un'autorizzazione amministrativa in quanto tale.

2) L'articolo 3, paragrafo 1, lettere da b) a d), della direttiva 2008/104

dev'essere interpretato nel senso che:

rientra nella nozione di «lavoro tramite agenzia interinale», ai sensi di tale disposizione, la situazione in cui un lavoratore è messo a disposizione di un'impresa utilizzatrice da un'impresa che svolge un'attività consistente nella conclusione di contratti di lavoro o nell'instaurazione di rapporti di lavoro con lavoratori allo scopo di metterli a disposizione di un'impresa utilizzatrice per una certa durata, se tale lavoratore si trova sotto il controllo e la direzione di quest'ultima impresa e essa, da un lato, gli impone le prestazioni da realizzare, il modo di svolgerle nonché l'osservanza delle sue istruzioni e delle sue norme interne e, dall'altro, esercita una sorveglianza e un controllo sul modo in cui lo stesso lavoratore svolge le sue funzioni.

3) L'articolo 5, paragrafo 1, della direttiva 2008/104

dev'essere interpretato nel senso che:

un lavoratore tramite agenzia interinale messo a disposizione di un'impresa utilizzatrice, ai sensi di detta direttiva, deve, per la durata della sua missione presso di essa, percepire un salario almeno pari a quello che avrebbe percepito se fosse stato assunto direttamente da tale impresa.

4) La quarta e la quinta questione poste dal Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Corte superiore di giustizia di Madrid, Spagna) sono irricevibili.

Firme

* [Lingua processuale: lo spagnolo.](#)